

УДК 316

ББК 60,54

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ**

*Неверова Юлия Сергеевна*

*Старший преподаватель кафедры социологии и политологии  
Пермский национальный исследовательский политехнический университет,  
г. Пермь  
E-mail: ny-sity@mail.ru*

## **ORGANIZATION CULTURE AS A FACTOR OF PROFESSIONAL SOCIALIZATION**

*Neverova Uliya Sergeevna,*

*senior teacher, Perm National Research University,  
Perm*

### **АННОТАЦИЯ**

В статье рассматривается влияние организационной культуры вуза и студенческой группы на профессиональную социализацию студентов. Обсуждается возможность изменения организационной культуры студенческой группы и отношения к ней самих студентов под влиянием перехода на новые образовательные стандарты.

### **ABSTRACT**

In article influence of organizational culture of higher education institution and student's group on professional socialization of students is considered. Possibility of change of organizational culture of student's group and the attitude towards her of students under the influence of transition to new educational standards is discussed.

**Ключевые слова:** организационная культура, профессиональная социализация, студенческая группа, образовательные стандарты.

**Keywords:** organizational culture, professional socialization, student's group, educational standards.

Находясь в сложной системе общественных отношений, мы с детства знакомимся с существующими нормами и правилами и адаптируемся к ним. Мы социализируемся, благодаря чему осваиваем различные социальные роли, выстраиваем собственную систему ценностей, учимся на этой основе выстраивать новые отношения с другими людьми или человеческими сообществами.

Для взрослого человека особое значение имеет профессиональная социализация, начало которой для большинства людей происходит в системе высшего образования. Знакомство и освоение профессиональной субкультуры, достижение профессиональной компетентности и даже формирование желаемого образа будущей жизни – все это происходит в условиях вузовского обучения.

Сама профессиональная социализация и ее особенности определяются двумя группами факторов:

- внешними – политическая и социально-экономическая ситуация в стране, значимость и престижность для данного общества высшего образования, рейтинг вуза и т.п.;
- внутренними – составом преподавателей, материальной и технической базой вуза, организационной культурой, методическим оснащением учебного процесса и т.д.

Сегодня мы имеем возможность наблюдать реформирование системы высшего образования в России, которая заключается в изменении федеральных стандартов обучения. В связи с этим, обучение по стандарту специалитета сменилось на двухуровневую систему образования бакалавриат - магистратура. Изначально, двухуровневая система высшего образования была призвана полностью заменить специалитет, но сегодня получается, что они существуют параллельно, создавая неразбериху на образовательном рынке и рынке труда. Более того, данная ситуация влияет на поведение студентов, на их социализацию и подготовку к выходу на рынок труда.

За долгие годы существования старых стандартов обучения в вузе сформировались определенные стили взаимодействия как преподавателей со студентами, так и студентов между собой (в своей группе, со студентами других курсов и специальностей); особенности требований, предъявляемых к студентам; необходимых санкций. Сегодня под влиянием необходимости ввода новых стандартов обучения в практику происходит пересмотр и изменение всего выше перечисленного. Все это создавало и создает особую атмосферу студенческой жизни. Попадая в вуз и, постепенно включаясь в различное взаимодействие, студенты попадают под влияние организационной культуры вуза. Со временем в студенческой группе создается свой вариант организационной культуры, который основан на ценностных ориентациях вуза и преломлен сквозь призму взаимоотношений студентов в рамках своей группы.

Степень сформированности организационной культуры вуза и студенческой группы является сильным фактором, благоприятствующим или мешающим успешной профессиональной социализации, так как создает потенциальную возможность самореализации всех участников, достижение успеха во всех видах деятельности, а также воздействует на развитие других качеств личности, необходимых для полноценной жизни человека.

Несмотря на то, что еще Ф. Тейлор и А. Файоль в конце XIX века отмечали важность корпоративного духа и коллективных ценностей, понятие организационной культуры появляется лишь в начале 1980-х гг. в работах американских авторов под влиянием исследований в области индивидуального поведения, теории организации и стратегического менеджмента.

Обострение конкуренции на международном уровне, бурный рост экономики некоторых азиатских стран Тихоокеанского региона, признание того факта, что ведущие организации не обладают ни одной из необходимых предпосылок для конкурентной борьбы заставили менеджеров ведущих компаний и исследователей США и Великобритании обратить внимание на социально-психологические условия жизни организации и ее базовые ценности.

Мы опираемся на рационалистический подход к изучению организационной культуры (Э. Шейн) и следующее ее определение: «организационная культура есть интегрированный набор базовых представлений, которые данная группа изобрела,

случайно раскрыла, позаимствовала или достигла каким-либо иным путем в результате попыток, решения проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые достаточно эффективно послужили организации, чтобы быть признанными, действенными и достойными закрепления и передачи новым поколениям членов организации» [3]. Она является атрибутом любой современной организации. Помогает качественно улучшать совместную деятельность организации и работников.

Организационная культура высшего учебного заведения представляет собой очень многогранное образование. Она включает в себя ценности, представления, понятия и убеждения, связанные с управлением процесса обучения (организационная культура администрации вуза); связанные с методикой и содержанием обучения (организационная культура преподавательского состава); тех профессиональных специальностей, которым обучаются студенты, а также организационную культуру студенческих групп.

Переход на четырехлетнее обучение и, как следствие, сокращение количества лекционных часов на каждый предмет, уменьшает время взаимодействия студентов между собой и с преподавателями. Это не может не повлиять на восприятие студентами организационной культуры вуза, с одной стороны, формирование организационной культуры собственной группы – с другой и прохождение профессиональной социализации – с третьей.

Для проверки нашего предположения планируется провести социологическое исследование на группах студентов пятого курса (специалистов) и четвертого (бакалавров). Оба курса вышли на финишную прямую своего обучения. Целью исследования является выявление особенностей организационной культуры студенческой группы и отношения к ней студентов каждой из групп разных лет обучения.

### **Список литературы:**

1. Рыбченко М.Г., Кошевенко С.В. Организационная культура ВУЗа глазами студентов // Современные научные исследования и инновации. 2013. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/03/22847> (дата обращения: 09.12.2014).
2. Черниковская М.В. Развитие организационной культуры в студенческой среде высшего учебного заведения. Автореф. диссер. на звание канд. экон. наук, Пенза, 2011.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.